

Г. В. Ортіна,

к. е. н., доцент кафедри "Менеджменту та маркетингу", МВП ЗІЕІТ

## ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ

*Особливо гостро постає питання жіночого лідерства щодо прийняття рішень на державному, адміністративному рівнях, прийнятті владних рішень. Актуальність вищезазначених проблем, недостатнє вивчення та увага до них з боку державних управлінців та науковців визначили тему статті, зумовили її мету та завдання.*

*Very important to women's leadership decision-making at national level in administrative, decision-making. Relevance of the above problems, the lack of research and attention to them by the government managers and researchers have identified the subject article, led to its goals and objectives.*

*Ключові слова: функції управління, мускульний підхід, жіночий підхід, ситуативний підхід, гендерна професійна сегрегація.*

### ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета статті — наліз та оцінка гендерних аспектів лідерства в сфері управління, а також оцінка перспектив подолання гендерної нерівності в сфері управління.

### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Порушення прав жінок у сфері управління пов'язані з історичними традиціями політичної культури, укоріненими як в діяльності політичних інститутів, так і в свідомості людей. У нашій історії відношення між владою і громадянами в основному характеризувалися або стабільним протистоянням, або повною відсутністю взаємодії, але ніяк не конструктивним діалогом. Звідси, як нам видається, одвічне покладання надії громадян на сильну владу, як на міцну руку. Тому представити значущу фігуру жінки-політика в такому контексті досить складно.

Найбільша ефективність жорсткого, цілеспрямованого, твердого, такого, що виключає сперечання стилю управління не вимагає доказів. Це і невідомо: по-перше, сама структура більшості організацій припускає структурне (жорстке, реальне, орієнтоване на завдання) управління. Адаже для вирішення цих завдань, власне, організація і створюється, і саме за це і питають з менеджера. По-друге, через кризове положення в країні виробничі організації часто опиняються в складних, екстремальних ситуаціях, коли необхідні негайні, вольові рішення. По-третє, сучасний менеджмент просто не знає інших підходів. Ніхто серйозно не вивчав, не описував і не насаджував інший, відмінний від маскулітного, підхід до управління. Чоловічий менеджмент ефективний хоч би тому, що ніхто не знає практики іншого.

Існує думка, що працювати під керівництвом жінки — завдання не з легких. Керівників розрізняють за статевою ознакою, а ділові якості при цьому залишаються "за кадром". Функція керівника — об'єднувати людей в колектив, планувати і координувати їх дії і здійснювати контроль над виконанням своїх розпоряджень. Для цього мало бути професіоналом, необхідно стати лідером. Підлеглі повинні визнавати безперечний авторитет начальника, який здатний бачити далі, уміє брати на себе

ініціативу, визнається арбітром в міжособових відносинах і не боїться ризику. Багато хто вважає, що все це мало нагадує жінку — м'яку і опікувану. Та все-таки, жінки-керівники — це реальність. Їх, згідно сучасним підходам, можна класифікувати по наступних типах [4].

"Маскулітний підхід" — у жінок цього типу емоційна сфера розвинена недостатньо, і вони намагаються це компенсувати жорсткістю, підкресленою авторитарністю у відносинах з підлеглими. Вони беруть за зразок не дуже педантичних у виборі засобів, самовпевнених, прагматичних колег-чоловіків. Така керівниця веде своїх підлеглих залізною рукою; вільнодумство, обмін думками виключаються в корені; від підлеглих, перш за все, потрібні уміння мовчати і дар переконання. Тут затримуються малокваліфіковані працівники.

"Жіночий підхід" — ця категорія жінок-керівників — пряма протилежність першої. Особиста чарівливість — один з головних робочих "інструментів" такого начальника, все будується на емоціях. Стиль її звернення до підлеглих — "хлопчики", "дівчатка", "давайте жити дружно". "Жіночий" начальник надліберальна, і тому в колективі панує плутанина. Всі висловлюють свою точку зору, ігноруючи думку сусіда, а погоджувати їх і вибрати єдино вірну нікому: керівник злився з натовпом. Від підлеглих потрібно якомога яскравіше представляти свої пропозиції, тільки в цьому випадку начальник вникне в те, про що вони тлумачили з таким жаром. Щоб уникнути гніву такого керівника, досить просто розжалобити її.

"Ситуативний підхід" — тип жінки-керівника примикає до попереднього типу, тільки гасло "Давайте жити дружно" змінюється гаслом "Все для перемоги!". Такий начальник — ентузіаст: вона буквально горить на роботі, приходиться раніше всіх і йде останньою. Робочий стіл її завалений паперами, де важливі перемішані з неважливими. Для підлеглого, що твердо знає свої службові обов'язки і що уміє спокійно роз'яснити їх, це найкращий тип керівництва.

Таким чином, як показує практика та соціально-психологічний аналіз типів управління, жінка-керівник не тільки не поступається чоловікові в умінні управляти, але доволі часто і перевершує його.

Впровадження гендерних стандартів останнім часом набуває особливого значення в політичних процесах нашої держави. Про це свідчить, зокрема, аналітична доповідь "Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна", ціль шоста "Забезпечення гендерної рівності", де відзначається, що "недостатнє представництво жінок на вищих рівнях прийняття рішень не лише суперечить принципам паритетної демократії, а й знижує ефективність державного управління, спричинює недостатню увагу до проблем соціальної політики" [4]. Як відомо, в Україні європейська інтеграція визначена головним напрямом державної політики. Водночас стратегічною метою України є досягнення європейських стандартів у всіх сферах життя: політичній, економічній, соціальній, в тому числі у сфері гендерної рівності.

Так, у сфері праці жінки частіше програють у конкурентній боротьбі за "гарне" місце, що дозволяє економістам і соціологам говорити про існування гендерної сегрегації у сфері професійної зайнятості. Під гендерною професійною сегрегацією за ознакою статі розуміється тенденція працевлаштування жінок за строго визначеними професіями, галузями зайнятості і посадовими категоріями. Розрізняють два види гендерної сегрегації у сфері зайнятості: горизонтальну й вертикальну.

У межах однакових сфер зайнятості чоловіки й жінки мають зовсім різні перспективи просування, тобто статусні наслідки певних занять різні для чоловіків і жінок. Особливо це помітно у сфері управління — що вищий соціальний статус посади, тим менша імовірність, що її обійматиме жінка. За даним досліджень [5], у сфері приватного бізнесу підприємств, які працюють під керівництвом жінок, утримі менше, ніж підприємств, де головують чоловіки.

До групи суб'єктивних чинників входять: недостатній рівень відповідних умінь та навичок управління колективом; відсутність власної ініціативності робити кар'єру; не сформованість мотивації успіху.

Суспільство, що перебуває в такій несприятливій обстановці, у якій є нині Україна, не може не відчувати потреби у примноженні внеску жінок у вирішення загальносуспільних проблем. Воно просто вимушене сприяти ширшому залученню жінок до всіх форм громадської, соціальної та політичної активності і задля цього пропонуються наступні заходи: усунути будь-які як явні, так і приховані форми дискримінації жінок — на роботі, в житті, в політиці; використовувати правові та організаційно-політичні заходи для забезпечення рівного доступу жінок до процесу прийняття рішень. Адаже в конституціях усіх демократичних держав йдеться про створення рівних можливостей для самореалізації (в усіх сферах, зокрема й у політиці) кожного індивіда, незалежно від віку, статі, етнічної, класової чи іншої групової приналежності. Ініціатива та основні зусилля мають виходити від самих громадян. Це стосується не лише жіночих, а й усіх громадських організацій, які, нашою мовою, нерозуміння влади, мають не обурюватись, а боротись. Для цього у їхньому розпорядженні є такі канали впливу:

- формування громадської думки через ЗМІ;
- вплив на законодавчий процес через своїх представників у парламенті, через лобістські групи та через масові акції;
- вплив на владні структури в цілому (не зайвою, наприклад, є спроба мати своїх людей у виконавчих структурах та в органах місцевого самоврядування);
- поступове формування іншого ставлення до суспільної ролі жінки у школі та в процесі домашнього виховання.

Також важливо пам'ятати, що нерівність жінок і чоловіків — це проблема взаємовідносин, і її неможливо викоринити, якщо зосереджувати увагу лише на проблемах однієї статі. Необхідно застосувати такий підхід, який сфокусувався б на перегляді практик і структур, які укорінюють різні види нерівності. Особливо це сто-

сується розподілу праці, доступу до ресурсів та контролю над ними, а також можливостей брати участь у прийнятті різноманітних рішень. Тому перегляд гендерних ролей і відносин можливий тільки за умови участі у цьому процесі обох статей. Адаже практика довела: поліпшення умов життя однієї статі не вирішує загальних соціальних проблем, та й навіть призводить до дискримінаційного становища іншої. Таким чином, принцип рівності повинен містити у собі і право на відмінність, враховувати відмінні риси, характерні для жінок і чоловіків. Адаже життя жінок і чоловіків значно відрізняються через репродуктивну функцію жінок. Питання в тому, що ці відмінності не повинні негативно відбиватися на умовах життя жінок і чоловіків, вести до дискримінації. Навпаки, вони мають відповідним чином враховуватися, знаходити своє відображення у рівному розподілі економічних, соціальних і політичних можливостей.

## ВИСНОВКИ

Зростання якості та обсягів усієї сукупності соціокультурних ресурсів створює передумови для трансформації соціальних статусних позицій і ролей взагалі, та жіночих і чоловічих зокрема, водночас актуалізуючи проблему підвищення соціальної ефективності управління суспільством. Нерівність між жінками й чоловіками в доступі до інститутів політичної й економічної влади та лідерства є проявом соціального диспаритету, гендерного дисбалансу. І це, насправді, серйозне соціальне протиріччя, соціальна проблема, котра наразі вимагає свого якомога швидшого вирішення.

У результаті аналізу та оцінки гендерних аспектів лідерства в сфері управління було визначено сутність категорії "лідерство" та проведено огляд досвіду реалізації жіночого лідерства у західній традиції.

Узагальнюючи, можна сказати, що однією з основних причин того, що проблема гендерної рівності все ще не набула політичного значення в українському суспільстві — це є несприйняття її як складової процесу демократизації та реалізації прав людини. Незважаючи на тривалу співпрацю в рамках проектів Ради Європи та проголошений курс на європейську інтеграцію, наша держава ще не досягла рівня європейських вимог у сфері гендерної рівності. Гендерні перетворення у політико-правовій системі і в суспільстві в цілому — процес складний і тривалий. Водночас забезпечення рівного доступу до процесу прийняття рішень для чоловіків і жінок є однією з важливих умов сучасної України.

## Література:

1. Антологія гендерних досліджень: сб. пер. / Сост. і коментарі Е.І. Гапової і А.Р. Усманової. — Минск: Пропілеї, 2000. — 384 с.
2. Берн Ш. Гендерная психология. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. — 320 с.
3. Гендерні аспекти державної служби: монографія / М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька. За заг. ред. Б. Кравченка. — К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. — 335 с.
4. Головніва І.В., Найдовська І.В. Жіноча самореалізація: гендерно-рольовий аспект // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія. — 2001. — Вип. 7. — С. 37—43.
5. Голубева О. Зміст гендерних стереотипів сучасних підприємств // Соціально-психологічний вимір демократичних перетворень в Україні / За ред. Максименка С.Д., Шайгородського Ю.Ж. та ін. — К.: Український центр політичного менеджменту, 2003. — С. 232—240.
6. Дослідження у сфері гендерної політики. — Тернопіль, 2000. — Спосіб доступу: [http://icps.com.ua/doc/gender\\_report\\_ukr.pdf](http://icps.com.ua/doc/gender_report_ukr.pdf)

Стаття надійшла до редакції 10.04.2012 р.